



Örebro den 31 januari 2011

## Rapport 2

# Processutvärdering Hållbar jämställdhet i Västerås stad

## Slutrapport

Anna Kremel



## Innehåll

Inledning.....	1
Jämställdhet .....	1
Jämställdhetsintegrering.....	1
Föreliggande rapport.....	1
Aktiviteter.....	2
Resultat av enkät.....	3
Ålder och kön .....	3
Förvaltning och stab .....	4
Externa processer.....	4
Respondenters syn på jämställdhet, vad det innebär.....	8
Konkret exempel på jämställdhetsarbete .....	8
Jämställdhetsarbete på den egna arbetsplatsen, internt .....	9
Om processen.....	9
Intervjuer med piloter .....	11
Sammanfattning intervjuer med piloter .....	11
Resultat av kartläggningen inom kultur, idrott och fritid.....	12
Ledarrådslag .....	13
Processledare .....	13
Översiktsplanen.....	13
Slutsats .....	14
Källförteckning.....	17
Bilaga 1 .....	18
Enkätfrågor.....	18

## **Inledning**

Västerås stad har undertecknat den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet på lokal och regional nivå – CEMR- deklARATIONEN. Det innebär att en handlingsplan för jämställdhet ska upprättas och att det ska tillsättas nödvändiga resurser för att den ska kunna genomföras. I deklARATIONEN står bland annat att "Genom sin närhet till invånarna kan kommuner, landsting och regioner direkt medverka till att beslut som främjar jämställdhet får effekt i människors vardag."

Västerås stad vill med ett samlat grepp få ett gemensamt avstamp för en process som lägger grunden för jämställdhetsintegrering av kommunens verksamhet. Processen ska implementeras och vidmakthålls i ordinarie verksamhet.

Västerås stad har beviljats medel för att arbeta med denna process från Sveriges kommuner och landstings (SKL) program för Hållbar Jämställdhet. Programmet är en omfattande satsning om 145 miljoner för att stödja arbetet med att införliva jämställdhetsperspektivet som en naturlig del i allt beslutsfattande i kommuner och landsting, den politiska strategi som kallas jämställdhetsintegrering. Västerås stads process är ett av 87 utvecklingsarbeten. Programmet har pågått sedan 2008 och Västerås stad fick sin ansökan beviljad i den tredje utlysningen, i januari 2010, Samtliga utvecklingsprojekt avslutades i november 2010.

## **Jämställdhet**

Jämställdhet förväxlas ibland med det bredare begreppet jämlikhet. Jämlikhet innebär alla människors lika värde oavsett etnisk tillhörighet, kön sexuell läggning, ålder, funktionsnedsättning etc. Jämställdhet har en mer begränsad betydelse och innebär att människor inte ska diskrimineras på grund av kön och att alla människor ska ha samma rättigheter oavsett om de är kvinnor eller män (Jutterdal, Anna, 2008).

## **Jämställdhetsintegrering**

Jämställdhetsintegrering är en politisk strategi för att åstadkomma ett jämställt och långsiktigt, hållbart samhälle. Det innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i samtliga verksamhetsområden och i samtliga led av beslutsfattande, planering och utförande av verksamheter. Jämställdhetsintegrering har varit den svenska regeringens övergripande strategi för jämställdhetspolitiken sedan propositionen Delad makt – delat ansvar (Prop. 1993/94:147). I jämställdhetsarbetet skiljer vi mellan intern och extern jämställdhet. Jämställdhetsintegrering handlar om det externa jämställdhetsarbetet (Messing, Thorbjörn, 2010). Ett systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering kan utveckla kvaliteten i den egna verksamheten. Hela organisationen måste delta aktivt, ledningen måste ta ansvar för att fatta beslut, ge tydliga mål och att resurser avsätts (Alnebratt, Kerstin, 2011, jamstall.nu).

## **Föreliggande rapport**

PEER AB genomför på uppdrag av Västerås stad en processutvärdering av Hållbar jämställdhet i Västerås – utvecklingsarbete i Västerås stad. Detta är slutrapporten i detta uppdrag. Det empiriska materialet bygger främst på en enkät som skickades ut till samtliga chefer i Västerås stad under december 2010. Intervjuer har också genomförts med de jämställdhetspiloter som under projekttiden genomgått en utbildning i jämställdhetsintegrering. Samtal har också förts med författare och beställare till Kartläggningen inom kultur, idrott och fritid. I övrigt omfattar det empiriska materialet deltagande observationer vid möten, rådslag, utbildningar och samtal med processledare samt andra personer knutna till utvecklingsarbetet.

## Aktiviteter

Trots att tiden har varit knapp har i stort sett har alla aktiviteter som planerades i processen kunnat genomföras inom tidsramen. Följande aktiviteter planerades och genomfördes under året.

- Den tredje juni 2010 genomfördes en heldags utbildning där alla politiker i kommunfullmäktige fick tillfälle att lära sig mer om jämställdhet, genus, hur ojämställdhet upptäcks mm. Utbildningen leddes av Pernilla Lovén från Jämställdhetsbolaget.
- Alla deltagare i processen har under våren bjudits in till öppna föreläsningar om jämställdhet och mångfald vid Mälardalens högskola.
- En processledarutbildning med speciellt utvalda jämställdhetspiloter genomfördes under tre heldagar, ett i september, ett i oktober och ett i november 2010. Torbjörn Messing, jämställdhetsstrateg och Max Jakobsson, Jämbredd, båda från Mälardalens högskola höll i utbildningen.
- Möten har genomförts i gruppen som arbetar med översiktsplanen.
- I oktober hölls stadsdirektörens ledarrådslag med tema jämställdhet för stadens alla chefer.
- Personer som arbetar på Statsbyggnadskontoret har deltagit vid ett utbildningstillfälle under hösten 2010. Utbildningen leddes av Pernilla Lovén från Jämställdhetsbolaget. Utbildningen omfattade två timmar.
- Processledaren för Hållbar jämställdhet i Västerås, Solveig Sandberg, genomgår en omfattande utbildning (8 x 2 dagar) i Sveriges Kommuner och Landstings (SKL) regi.
- Byggnadsnämnden har fått en särskild genomgång på ett nämndsammanträde av Solveig Sandberg, stadsledningskontoret.
- En kartläggning har gjorts av västeråsarnas kultur, idrotts- och fritidsvanor ur ett jämställdhetsperspektiv.<sup>1</sup>
- Processledaren har haft ett visst utbyta med jämställdhetsstrategen i Eskilstuna, men den samverkan som planerades har inte genomförts fullt ut.

---

<sup>1</sup> Västerås Stad, konsult och service, U2010:28. Beställare var kultur och fritid.

## Resultat av enkät

Under december 2010 och januari 2011 skickades en webbenkät ut till samtliga 300 chefer på förvaltningar i Västerås stad. Detta var den andra enkäten som gick ut till samma målgrupp. En tidigare enkät genomfördes under försommaren 2010. Urvalet bestod vid båda tillfällena av 72 procent kvinnor och 28 procent män.

Enkäten besvarades av 179 personer, 123 kvinnor och 56 män. Svarsfrekvensen låg på 60 procent. Svarsfrekvensen bland kvinnor var 57 procent och för männen 67 procent. Fördelningen mellan dem som svarade var 69 procent kvinnor och 31 procent män. Frågor som ställdes var samma frågor som ställdes i den första enkäten, med vissa tillägg. Enkätmall återfinns i bilaga 1.

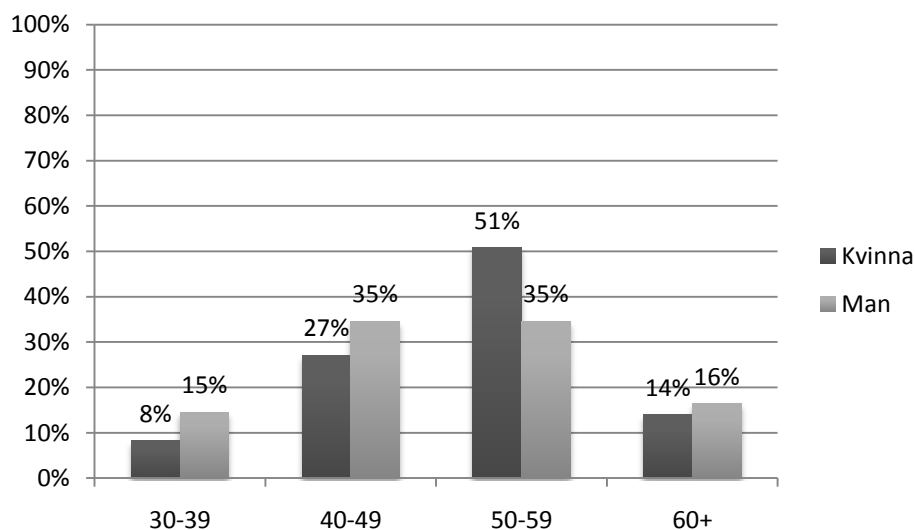
Genom att många av frågorna var desamma som i den tidigare enkäten möjliggjordes jämförelser mellan enkätsvaren. I de fall där frågorna är de samma har dessa också lagts till i tabellerna som följer (markerade med en parentes i tabellerna).

Frågorna behandlar både det externa arbetet gentemot brukare/medborgare men också det interna arbetet, som egentligen inte avses med jämställdhetsintegrering, men som ändå visar hur man förhåller sig till frågan om jämställdhet och hur den värdesätts internt.

## Ålder och kön

Den yngsta personen som svarat på enkäten är 32 år och den äldsta är 63 år. 10 procent är 30-39 år, 29 procent är 40-49 år, 46 procent 50-59 år och 15 procent är 60 år eller över. Diagrammet nedan visar fördelning av kön och ålder.

Figur 1. Respondenter fördelat på kön och ålder, %.



Det är en stor grupp av kvinnor som är 50-59 år. Männen är i allmänhet 40-49 år och 50-59 år. Det är en skillnad här och männen tenderar att vara något yngre än kvinnorna. Skillnaden är statistiskt säkerställd.

## Förvaltning och stab

En annan bakgrundsvariabel handlade om var respondenten arbetar. I tabellen nedan har en uppdelning gjorts efter förvaltning och på kön.

**Tabell 1. Förvaltningar och staber där respondenter arbetar, antal etc.**

Förvaltning/Stab	K	M	Totalt <sup>2</sup>
Bostad AB Mimer	1	0	1
Fastighetskontoret	1	1	2
Konsult och Service	2	3	5
Kultur-, idrotts - och fritidsnämndens stab	0	1	1
Lantmäteriförvaltningen	0	1	1
Miljö- och hälsoskyddsförvaltningen	2	1	3
Pedagogiska nämndernas stab	3	2	5
ProAros	89	31	120
Skultuna kommundelstjänst	2	4	6
Sociala nämndernas stab	4	0	4
Stadsbyggnadskontoret	2	1	3
Stadsledningskontoret	5	3	8
Teknik- och idrottsförvaltningen	7	4	11
Tekniska nämndens stab	2	3	5
Överförmyndarförvaltningen	1	0	1
Totalt	121	55	176

Det visar sig att närmare 70 procent av respondenterna arbetar i proAros och att tre av fyra respondenter på proAros är kvinnor. Övriga förvaltningar och staber är mer sparsamt representerade och där är fördelningen mellan kvinnor och män mer jämn, undantaget sociala nämndernas stab . ProAros omfattar tolv verksamhetsområden och fyra verksamhetsblock: Lärande och Utbildning, Vård och Omsorg, Individ och Familj samt Kultur, Fritid och Förebyggande. I efterhand hade det varit bra med en uppdelning per verksamhetsblock eftersom det hade inneburit att data kunnat analyseras utifrån områden. Detta har tyvärr inte varit möjligt i denna rapport.

## Externa processer

I enkäten fick respondenterna gradera ett antal påståenden från 1 till 5, där 1 motsvarade Inte alls och 5 motsvarar Helt och hållet. Det fanns också ett alternativ 6 som motsvarade Vet ej. I tabellerna fick respondenter göra en skattning av i vilken mån hon/han anser att verksamheten stämmer överens med påståendet. Alternativen 1 och 2 har lagts samman liksom 4 och 5 för att göra tabellen mer lättillgänglig.

Det första påståendet handlar om medvetenhet om att kvinnor och män bemöts olika utifrån traditionella krav och förväntningar på kön. Tabellen nedan visar hur respondenter svarat i denna enkät och i den enkät som gjordes tidigare innan sommaren, då med andelar i parantes.

---

<sup>2</sup> Tre personer har inte uppgett var de arbetar.

**Tabell 2. I vår verksamhet är vi medvetna om att kvinnor och män ofta bemöts olika utifrån traditionella krav och förväntningar på kön, %.**

	I låg grad	Okej	I hög grad	Vet ej
Alla:	11 (8)	24 (26)	61 (62)	3 (3)
Kvinnor	12 (6)	24 (26)	60 (66)	3 (2)
Män	9 (15)	23 (27)	64 (53)	4 (5)

Respondenterna uppger att de är medvetna om att kvinnor och män ofta bemöts olika utifrån traditionella krav och förväntningar på kön. Endast omkring 10 procent svarar alternativen ett och två. Andelen män som svarat i hög grad har ökat från 53 procent till 64 procent. Andelen kvinnor som svarat i hög grad har minskat från 66 till 60 procent.

Tabellen nedan behandlar påståendet om respondenten reflekterar återkommande över förhållningssättet gentemot kvinnor och män.

**Tabell 3. I vår verksamhet reflekterar vi återkommande över vårt eget förhållningssätt gentemot kvinnor och män, %.**

	I låg grad	Okej	I hög grad	Vet ej
Alla:	23 (23)	30 (38)	46 (39)	1 (1)
Kvinnor	25 (21)	26 (41)	49 (37)	0 (1)
Män	18 (25)	39 (30)	39 (43)	4 (2)

I frågan om respondenten återkommande reflekterar över det egna förhållningssättet gentemot kvinnor och män svarar en fjärde del alternativen ett och två och menar då att de i låg grad reflekterar över detta. Nästan 50 procent av kvinnorna reflekterar i hög grad över det egna förhållningssättet, en ökning, jämfört med 37 procent i tidigare enkätsvar. För männen är det ett motsatt förhållande, där andelen minskat med fyra procentenheter. Samtidigt är det en mindre andel män som svarat alternativen ett och två jämfört med tidigare enkät. Skillnader är inte statistiskt säkerställda.

I en jämförelse med frågan innan, om respondenten är medveten om att kvinnor och män ofta bemöts olika utifrån traditionella krav och förväntningar på kön, är det intressant att se att trots att omkring 60 procent uppger att de i hög grad är medvetna om problemet, så reflekterar man i mindre grad över detta när det gäller det egna förhållningssättet. Dessa resultat kunde också konstateras i den tidigare enkäten. Följande påstående behandlar utrymme och resurser till medborgare/brukare.

**Tabell 4. I vår verksamhet ser vi till att alla medborgare/brukare oavsett kön får lika stort utrymme och lika mycket resurser, %.**

	I låg grad	Okej	I hög grad	Vet ej
Alla:	6 (3)	12 (17)	79 (77)	4 (2)
Kvinnor	7 (3)	13 (21)	77 (74)	3 (2)
Män	4 (5)	9 (7)	82 (85)	5 (3)

Omkring 80 procent uppger att de i hög grad ser till att medborgare/brukare får lika stort utrymme och lika mycket resurser oavsett kön. Endast sex procent uppger att de i låg grad ser till detta. Resultaten skiljer sig inte från tidigare enkät eller mellan kön.

Även här kan en jämförelse göras med tabell 2, kring reflektion. Om deltagarna i hög grad ser till att resurser fördelas lika borde de också reflektera i samma utsträckning. Resultaten är motstridiga även här.

Tabellen nedan visar hur resultaten ser ut kring påståendet Jag upplever att vi i vår verksamhet tar hänsyn till jämställdhetsfrågor när vi bemöter medborgare/brukare.

**Tabell 5. Jag upplever att vi i vår verksamhet tar hänsyn till jämställdhetsfrågor när vi bemöter medborgare/brukare, %.**

	I låg grad	Okej	I hög grad	Vet ej
Alla:	6 (4)	19 (17)	73 (76)	2 (2)
Kvinnor	5 (4)	20 (20)	75 (74)	1 (1)
Män	7 (5)	18 (10)	71 (80)	4 (5)

Ungefär tre av fyra anser att de i verksamheten i hög grad tar hänsyn till jämställdhetsfrågor när de bemöter medborgarna/brukarna. Det finns inga stora skillnader mellan hur respondenter svarat i tidigare enkät. Resultaten är lika också i jämförelse mellan kvinnor och män.

Nedan tabell 6, visar fördelningen av svar på påståendet om respondenten upplever att verksamheten bidrar till att uppnå jämställdhet i samhället.

**Tabell 6. Jag upplever att vår verksamhet bidrar till att uppnå jämställdhet i samhället, %.**

	I låg grad	Okej	I hög grad	Vet ej
Alla:	6 (5)	19 (22)	72 (71)	2 (2)
Kvinnor	7 (6)	24 (25)	68 (66)	2 (3)
Män	5 (3)	9 (13)	82 (82)	4 (2)

Även i denna enkät är det cirka 70 procent som i hög grad tycker att verksamheten bidrar till att uppnå jämställdhet i samhället. Resultaten är lika jämfört med tidigare enkät och här finns en signifikant skillnad mellan hur kvinnor och män svarat. Andelen män som svarat alternativen 4 och 5 är större än andelen kvinnor. Männerna tycker därmed i högre grad än kvinnorna att verksamheten bidrar till att uppnå jämställdhet i samhället.

Följande tabell behandlar påståendet: I förhållande till andra frågor som vi arbetar med är frågor om jämställdhet mycket viktiga.

**Tabell 7. I förhållande till andra frågor som vi arbetar med är frågor om jämställdhet mycket viktiga, %.**

	I låg grad	Okej	I hög grad	Vet ej
Alla:	21 (24)	36 (38)	42 (37)	1 (0)
Kvinnor	20 (24)	34 (38)	46 (38)	0 (0)
Män	23 (21)	41 (41)	34 (34)	2 (2)

46 procent av kvinnorna och 34 procent av männen anser i hög grad att frågor som berör jämställdhet är mycket viktiga. Här finns det en signifikant skillnad mellan andelen kvinnor som svarat alternativet 4 och 5 jämfört med männen. Kvinnorna tycker därmed i högre grad att frågor som berör jämställdhet är mycket viktiga. Samtidigt är det omkring en av fem av både kvinnor och män som i låg grad anser att frågorna är viktiga. Resultaten skiljer sig inte jämfört med tidigare enkät.

Tabell 8, nedan, behandlar påståendet: I vår verksamhet prövas frågor som berör individer ur ett jämställdhetsperspektiv.

**Tabell 8. I vår verksamhet prövas frågor som berör individer ur ett jämställdhetsperspektiv, %.**

	I låg grad	Okej	I hög grad	Vet ej
Alla:	20 (28)	32 (30)	46 (40)	2 (2)
Kvinnor	20 (28)	32 (31)	49 (40)	0 (1)
Män	20 (28)	32 (28)	41 (39)	7 (5)

I denna enkät svarade 46 procent alternativen 4 och 5, jämfört med 40 procent i tidigare enkät. Hälften av kvinnorna svarar idag alternativen 4 och 5 och menar att de i hög grad prövar frågor som berör individer ur ett jämställdhetsperspektiv. Det är nio procentenheter mer än i den förra enkäten. Samma andel för männen är drygt 40 procent. Samtidigt är det en av fem som svarar alternativen 1 och 2 och som i låg grad prövar frågor som berör individer ur ett jämställdhetsperspektiv. Andelen har dock minskat från förra enkäten. Skillnader är inte statistiskt säkerställda.

Ytterligare ett påstående kring verksamheten handlar om respondenten analyserar konsekvenser av hur förändringar kan påverka för män respektive kvinnor.

**Tabell 9. I vår verksamhet analyserar vi konsekvenser av hur förändringar kan påverka för män respektive kvinnor, %.**

	I låg grad	Okej	I hög grad	Vet ej
Alla:	33 (42)	33 (34)	33 (22)	2 (2)
Kvinnor	31 (39)	34 (38)	34 (21)	0 (1)
Män	38 (48)	29 (23)	29 (25)	5 (3)

Omkring en av tre analyserar i hög grad konsekvenser av hur förändringar kan påverka för män respektive kvinnor. Lika stor andel analyserar konsekvenser i låg grad eller inte alls. Det är inga statistiskt säkerställda skillnader mellan könen.

## Respondenters syn på jämställdhet, vad det innebär

En fråga i enkäten handlade om vad jämställdhet innebär. Respondenter fick välja mellan tre alternativ och flera alternativ kunde väljas samtidigt. Det fanns även möjlighet att skriva något på egen hand. De tre alternativ som kunde väljas var: Något som handlar om jämn fördelning mellan könen, Något som mest berör kvinnor och Något som förknippas med makt. Sammanlagt svarade 174 personer på frågan.

Tabell 9, syn på jämställdhet, %

Alternativ	Denna enkät	Tidigare enkät
Något som handlar om jämn fördelning mellan könen	50	49
Något som mest berör kvinnor	0	2
Något som förknippas med makt	29	26
Lika villkor och möjligheter	10	3
Jämlikhet	11	20

50 procent svarade alternativet Något som handlar om jämn fördelning mellan könen och 29 procent svarade Något som förknippas med makt. Svaren är här lika jämfört med tidigare enkät. Tio procent gav ett eget alternativ som handlade om Lika villkor och möjligheter, att jämföra med tre procent i tidigare enkät. Elva procent diskuterar jämställdhet i betydelsen jämlikhet och här var andelen 20 procent i den tidigare enkäten. Ingen gav alternativet Något som mest berör kvinnor i denna enkät. Resultaten är mycket lika svaren i den förra enkäten och endast enstaka procentenheter skiljer. I citat nedan följer några synpunkter som respondenterna lyfte i egna kommentarer:

*"för mycket fokus på kön. I arbetslivet så är det prestation som gäller"*

*"dels mellan kön- men också ålder, etnicitet och sexuell läggning. Därför är det pinsamt att bara kön tas upp i denna utvärdering"*

*"människans lika värde oavsett kön"*

*"Att alla ska behandlas utifrån sina personliga egenskaper och förmågor, inte utifrån kön. Det är vad du gör- hur du gör det och hur du agerar som är det viktiga. Inte om du är man eller kvinna."*

## Konkret exempel på jämställdhetsarbete

En öppen fråga som ställdes i enkäten var: Kan du ge något konkret exempel på jämställdhetsarbete som ni i verksamheten genomfört som en följd av nyvunna kunskaper i jämställdhetsintegrering? Sammanlagt har 42 personer svarat på frågan (23 procent) och 26 svar (14 procent) kan relateras till frågan och sägas vara något konkret som man genomfört som en följd av nyvunna kunskaper. Respondenterna nämner fler olika saker och några exempel som nämns är:

*"Vi har reviderat verksamhetsplanen utifrån ett jämställdhetsperspektiv"*

*"Alla enheter ser över sina dokument"*

*"Vi har filmat verksamheten utifrån bemötande av pojkar och flickor."*

*"En översyn pågår av våra broschyrer som produceras och går ut till medborgare utifrån jämställdhetsperspektivet."*

## Jämställdhetsarbete på den egna arbetsplatsen, internt

Ett antal frågor ställdes också kring jämställdhet på den egna arbetsplatsen. Samma skala fanns även här där 1 motsvarar Inte alls och 5 Helt och hållet. Alternativet 6 är Vet ej. Alternativen 1 och 2 har lagts samman liksom 4 och 5 för att göra tabellen mer lättillgänglig. Samtliga svar har fördelats på män och kvinnor. Siffror inom parantes är från förra enkäten.

**Tabell 10, I vilken utsträckning motsvarar följande påståenden Din uppfattning, %**

Påstående	I låg grad	Okej	I hög grad	Vet ej
Alla: Jag upplever att jag tas på allvar när jag lyfter frågor kring jämställdhet och genus.	5 (6)	19 (14)	71 (68)	5 (12)
Kvinnor	7 (8)	20 (14)	70 (69)	2 (10)
Män	0 (3)	16 (13)	73 (67)	11 (17)
Alla: Vi äger frågan om jämställdhet gemensamt i vår verksamhet.	10 (6)	19 (19)	69 (72)	2 (4)
Kvinnor	11 (8)	21 (19)	68 (70)	0 (3)
Män	7 (2)	16 (17)	71 (75)	5 (7)
Alla: På vår avdelning är medarbetarnas lön kopplat till prestation och inte till kön.	3 (3)	7 (6)	86 (86)	3 (4)
Kvinnor	3 (4)	9 (8)	84 (84)	4 (4)
Män	4 (2)	2 (3)	93 (92)	2 (3)
Alla: På möten på vår avdelning är kvinnors och mäns åsikter lika mycket värda.	5 (1)	4 (4)	90 (92)	1 (2)
Kvinnor	6 (2)	5 (6)	89 (90)	1 (2)
Män	2 (0)	2 (0)	95 (98)	1 (2)

Jämfört med tidigare enkät är svaren mycket lika. Respondenterna anser i hög grad att medarbetarnas lön är kopplat till prestation och inte till kön och att kvinnors och mäns åsikter är lika mycket värda på möten på avdelningen. Över 85 procent svarar alternativ 4 och 5, på dessa frågor. De båda påståendena att Jag upplever att jag tas på allvar när jag lyfter frågor kring jämställdhet och genus och Vi äger frågan om jämställdhet gemensamt i vår verksamhet, får också mycket höga värden i enkäten, precis som i tidigare enkät. Det finns heller inga skillnader mellan hur män och kvinnor svarat i dessa frågor.

## Om processen

Respondenterna fick svara på frågor om de känner till processen Hållbar jämställdhet, om de känner förtroende för kommunen som processägare och om de fått ökade kunskaper. Svaren har sammanställts i tabellen nedan. Även i dessa påståenden fanns sex alternativ, där 1 motsvarar Inte alls och 5 Helt och hållet. Alternativet 6 motsvarar Vet ej. Alternativen 1 och 2 har lagts samman liksom 4 och 5. Jämförelse har gjorts med den tidigare enkäten, där samma fråga också ställdes. Dessa svar är inom parantes.

**Tabell 11, Jag känner till processen Hållbar jämställdhet som Västerås stad arbetar med. %.**

Påstående:	I låg grad	Okej	I hög grad	Vet ej
Alla:	15 (43)	26 (28)	57 (27)	2 (2)
Kvinnor	13 (40)	25 (31)	61 (27)	1 (2)
Män	20 (48)	29 (20)	48 (31)	4 (2)

Närmare 60 procent anger alternativen 4 och 5 och känner i hög grad till processen. Det är 30 procentenheter fler än vid tidpunkten för den förra enkäten. Endast 15 procent svarar idag alternativen 1 och 2, jämfört med 43 procent tidigare. Det är därmed fler som i högre grad känner till processen som Västerås stad har startat och det är en signifikant skillnad jämfört med tidigare enkät.

Följande påståenden är endast ställda i denna enkät.

**Tabell 12, Sammanställning av frågor om processen, %.**

Påståenden:	I låg grad	Okej	I hög grad	Vet ej
Alla: Jag har deltagit i aktiviteter inom ramen för processen.	43	24	30	3
Kvinnor	43	27	28	3
Män	45	18	34	4
Alla: Genom processen har jag fått kunskaper att arbeta med frågor kring jämställdhet.	37	24	31	8
Kvinnor	40	24	30	6
Män	30	25	32	13
Alla: Genom processen har jag fått verktyg att arbeta med frågor kring jämställdhet	40	28	24	8
Kvinnor	43	28	24	5
Män	36	29	23	13
Alla: Jag upplever att vi har kommit långt i vårt arbete med hållbar jämställdhet i Västerås stad.	16	38	35	11
Kvinnor	17	43	30	10
Män	16	25	45	13
Alla: Jag ser fram emot att fortsätta arbeta med frågor kring jämställdhet i kommunen.	13	20	64	2
Kvinnor	13	17	67	3
Män	15	25	58	2

Hela 43 procent har i låg grad, alternativ 1 och 2, deltagit i aktiviteter inom ramen för projektet. Samtidigt är det omkring 30 procent som anger alternativen 4 och 5 och har i hög grad deltagit i aktiviteter. Det är inga skillnader mellan kvinnor och män.

Ungefär en tredjedel uppger att de genom processen i hög grad fått kunskaper att arbeta med frågor kring jämställdhet och en av fyra uppger att de fått verktyg att arbeta med.

35 procent uppger att de i hög grad kommit långt i arbetet med hållbar jämställdhet i Västerås.

Glädjande är att över 60 procent i hög grad ser fram emot att fortsätta arbeta med frågor kring jämställdhet i kommunen. Det tyder på att det finns ett intresse för frågorna.

## **Intervjuer med piloter**

Under november och december 2010 genomfördes tolv intervjuer med de personer som utsetts som piloter. Frågor som ställdes handlade om hur de uppfattat de tre utbildningstillfällena som de deltagit i, hur deras kunskaper mottagits på den egna arbetsplatsen, om och hur de planerar att gå vidare med arbetet i den egna verksamheten och hur de ser på kommunens arbete mer långsiktigt.

Piloterna uppfattade de tre utbildningsdagarna som positiva. Framförallt de två första tillfällena som blandades med teori och praktiska exempel. Det sista utbildningstillfället uppfattas som mindre fokuserat och något splittrat. De som höll i utbildningen uppfattades som mycket kunniga, engagerade och inspirerande. Flera piloter menar att de hemuppgifter som de fick var bra, men att de kunde ha följts upp mer noga. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att deltagarna själva har ett ansvar för den egna insatsen. Alla piloterna uppger att de vill rekommendera andra att få möjlighet att delta i liknande utbildningar. Flera beskriver att de fått nya kunskaper och erfarenheter som de kan ta med sig. Några upplever att de blivit påmind om förhållanden som de kände till sedan tidigare och att det var bra att bli påmind.

Piloterna har kommit väldigt olika långt i sitt arbete när de tagit med frågan till den egna verksamheten. Några beskriver att de informerat andra, delgett kunskaper och satt sig ner och funderat på vad de kan göra för att gå vidare. Andra piloter beskriver att de inte har tid, att chefen inte är intresserad, att det inte finns resurser avsatta osv. De har inte gått vidare i sina funderingar och har inga konkreta planer för vad de ska göra.

Piloterna är olika mycket engagerade i frågan, de har olika förutsättningar ”på hemmaplan” att arbeta med frågan, beroende på att det inte finns tid eller resurser eller att deras chef inte prioriterar frågan. Ungefär hälften har arbetat vidare med jämställdhetsintegrering på hemmaplan. För framtiden är det viktigt att fundera på viken roll piloterna ska spela och hur deras arbete kan underlättas.

## **Sammanfattning intervjuer med piloter**

För att piloterna ska kunna fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering i Västerås stad är det viktigt att tid avsätts för att piloterna ska få möjlighet att arbeta med frågan i den egna verksamheten och att de kan träffas i gruppen och utbyta erfarenheter och stötta varandra. När en fråga ges tid innebär det konkret att också ekonomiska resurser avsätts.

Det är viktigt att chefer är medvetna om att frågan prioriteras från stadsledningen. Det bör också finnas utrymme för utbildning av chefer, för att stödja piloterna i deras arbete och för att på ett naturligt sätt integrera jämställdhet i verksamhetsplaner med mera.

De som arbetar som piloter måste också själva känna att de har ett engagemang i frågan och att ”det inte blir något ytterligare som de måste göra för att ingen annan i arbetsgruppen vill ta på sig detta”.

Vissa förvaltningar/staber är också stora och där kan det finnas behov av ytterligare personer som är piloter.

## Resultat av kartläggningen inom kultur, idrott och fritid

Under hösten 2010 har en kartläggning gjorts av västeråsarnas kultur, idrotts- och fritidsvanor ur ett jämställdhetsperspektiv.<sup>3</sup> Kartläggningen som är utförd av Västerås stad, konsult och service på uppdrag av Västerås stad, Kultur- idrotts och fritidsnämndens stab. Frågor som ställdes var om kultur, idrotts- och fritidsanläggningar och verksamheter är tillgängliga på samma villkor för båda könen, hur fördelningen av ekonomiska resurser ser ut mellan könen och hur vanor ser ut och hur intresset är för olika aktiviteter ur ett genusperspektiv. Resultat som presenteras härrör från tidigare undersökningar, befintlig verksamhetsstatistik, tidigare enkätundersökning till medborgare, statsbibliotekets lånestatistik, elevstatistik och föreningsstatistik, för att nämna några källor. Även intervjuer har genomförts samt fokusgruppsintervjuer med barn 7-9 år. Ett proportionalitetsperspektiv har använts för resursfördelningen, vilket innebär att resursfördelningen kan anses vara jämställd om könen får del av resurser i samma utsträckning som de används/nyttjas av respektive kön.

Resultat är bland annat att det finns skillnader mellan könen i fritidsvanor, vilket inte är förvånande. Det finns vissa områden som domineras av kvinnor/flickor som exempelvis ridsport och det finns områden som domineras av män/pojkar exempelvis hockey. Kvinnor/flickor är också mer intresserade av kultur och män/pojkar av idrott och friluftsliv. Totalt sett utnyttjas fritidsutbudet till 52 procent av männen och 48 procent av kvinnorna, skriver författaren och menar att anläggningarna anses tillgängliga på lika villkor. Anläggningskostnader som rör dessa områden är 250 miljoner kronor och fördelningen mellan könen visar att resurser fördelas jämt. Det konstateras att "på ett övergripande plan fördelas stadens ekonomiska resurser på ett jämställt sätt när det gäller kultur-, idrotts- och fritidsutbudet. Detta förefaller också vara fallet när det gäller tillgängligheten till anläggningar av olika slag." Författaren menar dock att även om resurser är jämt fördelade är det viktigt att följa upp fördelningar på en lägre nivå och att alla har samma möjligheter att välja vad man vill göra på fritiden. Aktiviteter som barn börjar med när de är små är de aktiviteter som de också fortsätter med, konstateras i kartläggningen. Föräldrarna spelar här en stor roll som introducerar barnet i aktivitet.

Kartläggningen är ambitiös och det är en svår uppgift att utifrån sekundärdata sammanställa alla resurser som omfattas och fördela kostnader rätt. Det är också svårt att som läsare få en överblick över alla aktiviteter, verksamheter och omfattningen av dessa i kommunen. Kanske är det ett problem att kartläggningen är just så omfattande. Kanske bör man också fundera på proportionalitets perspektivet och vad det innebär för resursfördelningen. Att låta de olika verksamheterna "ta ut varandra" är inte förenligt med att viljan att arbeta med jämställdhetsintegrering.

Författaren skriver vidare att det är svårt att uppskatta kostnader och att det i exempelvis kulturföreningarnas verksamhet inte finns någon könsuppdelad statistik för ungdomar över 20 år. Utan könsuppdelad statistik är det omöjligt att säga om resurser fördelas rätt. Ett krav om könsuppdelad statistik borde därför antas av kommunen. Att låta

---

<sup>3</sup> Västerås stad, konsult och service, U2010:28.

## Ledarrådslag

Under hösten inbjöds samtliga chefer i kommunen av kommundirektör Monica Ericsson till rådslaget. Uppskattningsvis deltog cirka 270 personer och det höga deltagandet kan betraktas som *"det bästa någonsin"*. Rådslaget utgjorde en heldagssatsning med ett varierat program. Framförallt var rådslaget ett tillfälle att berätta om processen, piloterna och vad som var på gång. Gertrud Åström som är kunnig inom området föreläste och gav inspiration och reflektioner kring jämställdhet. Gertrud Åström avslutade med att trycka på vikten av att i de övergripande styrdokumentet och stadens budget ha mål för jämställdhet och att efterfråga jämställdhet i verksamheterna. Många har i efterhand uttryckt att ledarrådslaget var mycket positivt.

## Processledare

Det var länge oklart vem som skulle fungera som processledare. Formellt startade processen i januari 2010, men inte förrän i april-maj blev det klart vem som skulle arbeta med processen och som ledare. Rollen tillföll Solveig Sandberg som arbetar som folkhälsostrateg på Stadsledningskontoret. Det var fler fördelar med att utnämna någon som redan finns i kommunen och som har en ledningsfunktion som spänner över hela kommunen, med allt vad det innebär med upparbetade kontakter etcetera. Solveig var också den som skrev ansökan och behövde därför ingen tid att sätta sig in i de olika aktiviteterna som planerades. Solveig upplever att processen har gått som planerat och till och med *"över förväntan"* detta beroende av att tiden varit knapp. Det fanns en fundering från Västerås sida om att processen skulle kunna förlängas, men det visade sig inte vara möjligt om man ville utnyttja de resurser som kommunen fått från SKL specifikt för detta arbete. Det som möjligen inte gjorts enligt den ursprungliga planen är att involvera medborgarna. Däremot har material lagts ut på hemsidan där medborgare kan läsa och ta del av vad som gjorts i processen. Material har också återkommande delgivits dem som arbetar i kommunen. Detta har gjorts medvetet för att *"hålla diskussionen levande och förstärka den långsiktiga processen"*.

## Översiktsplanen

Ett material är under framtagande som ett stöd för Översiktsplaneprocessen, ÖP. Materialet/manualen vill förmedla ett förhållningssätt, ge kunskap och visa på effektiva metoder för att säkra att processen har ett genusperspektiv. På ett antal arbetsmöten har jämställdhetsperspektivet diskuterats och projektledaren har hållit föredrag i frågan för alla referensgrupper kopplade till ÖP-arbetet.

## **Slutsats**

Nedan görs ett försök att sammanfatta slutsatser av det empiriska materialet som bestod av enkäter, intervjuer och samtal, deltagande i möten och utbildningar samt litteratur studier.

### ***Motstridiga resultat kring jämställdhetsintegrering***

Det är alltid intressant att ställa frågor mot varandra och se om respondenter är konsekventa i sina svar. I den tidigare enkäten kunde det påvisas att resultaten i vissa fall var motstridiga och samma förhållande råder även i denna enkät. Till exempel är en hög andel medvetna om att kvinnor och män ofta bemöts olika utifrån traditionella krav och förväntningar på kön, samtidigt som färre regelbundet reflekterar över det egna förhållningssättet gentemot kvinnor och män. Om deltagarna är medvetna om att kvinnor och män ofta bemöts olika borde de i lika hög grad reflektera över detta. Likaså uppger en högre andel att de ser till att medborgare/brukare får lika stort utrymme och lika mycket resurser oavsett kön. Även här borde deltagarna reflektera i samma utsträckning. Det är också så att deltagarna i hög grad uppger att de prövar frågor som berör individer ur ett jämställdhetsperspektiv samtidigt som de i lägre grad analyserar hur konsekvenser av förändringar kan påverka för män respektive kvinnor. Att resultaten är motstridiga tyder på bristande insikt hos respondenter om vad jämställdhetsintegrering innebär och att man inte prioriterar frågan. Det framgår att en av fem inte tycker att frågor som berör jämställdhet är lika viktiga som andra frågor som man arbetar med och framförallt männen tycker i lägre grad än kvinnorna att frågor som berör jämställdhet är mycket viktiga.

En stor andel, 70 procent, tycker i hög grad att den egna verksamheten bidrar till att uppnå jämställdhet i samhället och det finns en signifikant skillnad mellan män och kvinnor där männen i högre grad än kvinnorna anser att den egna verksamheten bidrar till detta.

Positivt är att en av fyra berättar om ett konkret exempel på jämställdhetsarbete som de genomfört i verksamheten som en följd av nyvunna kunskaper i jämställdhetsintegrering.

### ***Positiva resultat i den egna verksamheten***

När det gäller den egna verksamheten och jämställdhetsarbete där, har man kommit långt i Västerås stad. Medarbetarnas lön är kopplat till prestation och inte till kön, kvinnors och mäns åsikter är lika mycket värda på möten på avdelningen, respondenter upplever att de tas på allvar när de lyfter frågor kring jämställdhet och man äger frågan om jämställdhet gemensamt i verksamheten. Alla dessa frågor får höga värden i enkäten.

### ***Intresse för fortsatt arbete***

En signifikant skillnad jämfört med den tidigare enkäten är att fler känner till processen idag, vilket också skulle varit förvånande om de inte gjorde. Omkring 30 procent har i hög grad deltagit i aktiviteter inom ramen för processen. En av tre uppger att de i hög grad har kunskaper att arbeta med frågor kring jämställdhet och en av fyra uppger att de fått verktyg att arbeta med. Att andelen som fått verktyg eller kunskaper är relativt låg kan bero på att alla inte deltagit i aktiviteter. En ökad grad av medverkan i aktiviteter är önskvärd och kan också bidra till kunskaper och verktyg att arbeta med. Att inte lika stor andel deltagit i aktiviteter kan bero på flera omständigheter. Dels kan det handla om resurser och prioriteringar och dels om intresse för frågorna. Eftersom processen pågått en relativt kort tid kan det också vara så att flera inte haft tid. Resultaten visar dock att över 60 procent visar ett fortsatt stort intresse och engagemang och säger sig i hög grad se fram emot att fortsätta arbeta med frågorna.

### ***Att satsa innebär att avsätta resurser i form av tid och pengar***

Jämställdhetsintegrering handlar om det externa jämställdhetsarbetet gentemot brukar/medborgare och där finns det ett behov av mer kunskap och information kring vad jämställdhetsintegrering handlar om. Att genomföra ett förändringsarbete i en så stor kommun är en utmaning eftersom det i det första steget är många i chefsposition som omfattas. De genomförda intervjuerna visar även att ett hinder i det arbete som pågått är att det inte finns tydligt avsatta resurser för arbetet utan att det blir ett arbete som ska göras "utöver". Utan att avsätta tydliga resurser för arbetet är det lätt att jämställdhetsarbetet försätter att vara ett jämställdhetsarbete som drivs av eldsjälur och fortblir "ett litet hus ute på gården" (Åström, Gertrud 2007) istället för att ske "mainstream", integrerat i verksamhetens huvudfåra.

Om tanken är att jämställdhetsintegrering ska genomsyra kommunens alla beslut, verksamhetsplaner med mera är det viktigt att fundera på hur alla medarbetare, och framförallt chefer, ska kunna involveras för att kunna ta till sig kunskaper om jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Att det finns ett ökat behov av att chefer ska ta del av kunskap visar de intervjuer som gjordes med jämställdhetspiloterna. Vad kan man då göra för att stimulera, även om man på individnivå inte har något intresse av att lära sig vad det handlar om? Kanske måste man på verksamhetsnivå eller individnivå studera om deltagande sker på möten, information om processen eller utbildning för att alla ska få samma kunskap och information? Att bygga in kontrollfunktioner i system kan vara ett sätt. Kommunledningen har här ett ansvar gentemot medborgaren/brukaren. Ett beslut från kommunledningen om krav på könsuppdelad statistik är ett viktigt steg att ta.

Jämställdhetspiloterna har en viktig uppgift i det fortsatta arbetet och tid bör avsättas för att piloterna ska få möjlighet att arbeta med frågan. Dels i den egna verksamheten men också för att de tillsammans ska kunna träffas i gruppen och utbyta erfarenheter och stötta varandra. När en fråga ges tid innebär det konkret att också ekonomiska resurser avsätts. Chefer bör stödja piloterna i deras arbete och bli medvetna om att frågan om jämställdhetsintegrering prioriteras. De som arbetar som piloter måste också själva känna att de har ett engagemang i frågan och att "det inte blir något ytterligare som de måste göra för att ingen annan i arbetsgruppen vill ta på sig detta", se ovan diskussion om "ett litet hus på gården". I de förvaltningar/verksamheter som är stora kan det behövas fler piloter än en.

Positivt är att det finns en person som är ledare för processen och att denna har ett eget engagemang och dessutom känner ett starkt stöd från kommunledningen. Ett nästa steg i processen kan vara att tillsätta en jämställdhetsstrateg. Denna person måste då också få resurser för att arbetet ska ge resultat.

### ***Ställ krav på utförare och stimulera till att bryta könsmönster***

En kartläggning av en verksamhet är en bra start, men frågan är om man inte måste gräva lite djupare? Det kan här vara intressant och lärorikt att titta närmare på en enskild verksamhet som ett Case. Att fördela kostnader är, som författaren till kartläggningen skriver, inte lätt, men en start för detta är att från kommunens håll ställa krav på utförare att de ska könsuppdelat statistiken. Kartläggningen hade också varit intressantare och gett mer till det fortsatta arbetet om där hade funnits mer uppdelning av kulturen och idrotten, var för sig. Särskild som det finns ett könsmönster i dessa verksamheter. Det hade också varit intressant att ta reda på vad man mer konkret kan göra för att stimulera föräldrar att välja mindre könsbundna val av aktiviteter för sina barn. Staden bör inte nöja sig med att konstatera att föräldrarna gör valet, det avtal som staden skrivit på innebär att man har ett ansvar för att stimulera till förändring av invanda könsmönster.

### ***Erfarenhetsutbyte är en viktig del i det fortsatta arbetet***

Lärdomar från andra kommuner är också viktigt och det samarbete som inte genomfördes med Eskilstuna kommun hade varit en bra start. Tyvärr var det något som inte hanns med under året. Andra kommuner som arbetat med jämställdhetsintegrering kan också vara bra att kontakta för utbyte, exempelvis Örebro. SKL arrangerar också konferenser inom ramen för arbetet och dessa kan vara bra att delta i för processledare och andra. Där kan kontakter skapas för erfarenhetsutbyte, nätverkande mm.

Det finns ett intresse bland cheferna i Västerås stad för att fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering och det är positivt eftersom planer finns för hur man ska gå vidare med frågorna i kommunen. Det är ett spännande arbete som Västerås har antagit och förhoppningen är att denna rapport kan bidra i den kommande processen.

## Källförteckning

Alnebratt, Kerstin, 2011, [http://www.jamstall.nu/web/test\\_1.aspx](http://www.jamstall.nu/web/test_1.aspx).

Jutterdal, Anna, SKL, (2008), *Jämställdhetsarbete – en utmaning för kommuner och landsting*.

JämStöds Praktika *Metodbok för jämställdhetsintegrering*, SOU 2007:13.

Messing, Thorbjörn, (2010), föreläsning: processledarutbildning, Mälardalens högskola.

Västerås stad, konsult och service, *Kartläggning av Västeråsarnas kultur-, idrotts- och fritidsvanor ur ett jämställdhetsperspektiv*, U2010:28.

Åström, Gertrud, (2007). *Det är alltid RÄTT TID RÄTT PLATS att börja jämtegrera*. Luleå: Länsstyrelsen rapportserie 19/2007.

# Bilaga 1

## Enkätfrågor

### 01. Jag arbetar på följande förvaltning

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Fastighetskontoret        | <input type="checkbox"/> Konsult och Service                    | <input type="checkbox"/> Kultur-, idrotts -<br>och fritidsnämndens<br>stab |
| <input type="checkbox"/> Lantmäteriförvaltningen   | <input type="checkbox"/> Miljö- och<br>hälsoskyddsförvaltningen | <input type="checkbox"/> Pedagogiska<br>nämndernas stab                    |
| <input type="checkbox"/> ProAros                   | <input type="checkbox"/> Skultuna kommunalstjänst               | <input type="checkbox"/> Sociala nämndernas<br>stab                        |
| <input type="checkbox"/> Stadsarkivet              | <input type="checkbox"/> Stadsbyggnadskontoret                  | <input type="checkbox"/> Teknik- och<br>idrottsförvaltningen               |
| <input type="checkbox"/> Tekniska nämndens<br>stab | <input type="checkbox"/> Överförmyndarförvaltningen             | <input type="checkbox"/> Mälardalens brand-<br>och<br>räddningsförbund     |
- Annan

### 2. Kön?

- Kvinna  Man

### 3. Ålder?

## I verksamheten idag

### 4. Gör en skattning av i vilken mån du anser att Er Verksamhet stämmer överens med följande påståenden.

I följande frågor ombeds du svara på ett antal påståenden. 6 svarsalternativ finns, där alternativ 1 motsvarar Inte alls och alternativ 5 motsvarar I hög grad. Alternativ 6 är Vet ej.

	1. Inte alls	2.	3.	4.	5. Helt och håller	6. Vet ej
I vår verksamhet är vi medvetna om att kvinnor och män ofta bemöts olika utifrån traditionella krav och förväntningar på kön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I vår verksamhet reflekterar vi återkommande över vårt eget förhållningssätt gentemot kvinnor och män.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I vår verksamhet ser vi till att alla medborgare/brukare oavsett kön får lika stort utrymme och lika mycket resurser.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag upplever att vi i vår verksamhet tar hänsyn till jämställdhetsfrågor när vi bemöter medborgare/brukare.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- Jag upplever att vår verksamhet bidrar till att uppnå jämställdhet i samhället.
- I förhållande till andra frågor som vi arbetar med är frågor om jämställdhet mycket viktiga.
- I vår verksamhet prövas frågor som berör individer ur ett jämställdhetsperspektiv.
- I vår verksamhet analyserar vi konsekvenser av hur förändringar kan påverka för män respektive kvinnor.

## På arbetsplatsen

### 5. I vilken utsträckning motsvarar följande påståenden Din uppfattning?

Svara utifrån en skala 1 – 6, där 1 Inte alls och 5 motsvarar Helt och hållet. Du kan också svara alternativ 6, vet ej.

- |  | 1.<br>Inte<br>alls    | 2.                    | 3.                    | 4.                    | 5.Helt<br>och<br>hållet | 6.<br>Vet<br>ej       |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| Jag upplever att jag tas på allvar när jag lyfter frågor kring jämställdhet och genus. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> |
| Vi äger frågan om jämställdhet gemensamt i vår verksamhet.                             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> |
| På vår avdelning är medarbetarnas lön kopplat till prestation och inte till kön.       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> |
| På möten på vår avdelning är kvinnors och mäns åsikter lika mycket värda.              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> |

### 6. Vad innebär jämställdhet för dig?

Du kan välja flera alternativ om du vill

- Något som handlar om jämn fördelning mellan könen.  Något som mest berör kvinnor.  Något som förknippas med makt.
- Annat

## Om processen

### 7. I vilken utsträckning motsvarar följande påståenden Din uppfattning?

Svara utifrån en skala 1 – 6, där 1 motsvarar Inte alls, 5 Helt och hållet och 6, vet ej.

- |   | 1.<br>Inte<br>alls    | 2.                    | 3.                    | 4.                    | 5.<br>Helt<br>och<br>hållet | 6.<br>Vet<br>ej       |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|
| Jag känner till processen Hållbar jämställdhet som Västerås stad arbetat med. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>       | <input type="radio"/> |
| Jag har deltagit i aktivitetet inom ramen för processen.                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>       | <input type="radio"/> |

Genom processen har jag fått kunskaper att arbeta med frågor kring jämställdhet.

Genom processen har jag fått verktyg att arbeta med frågor kring jämställdhet.

Jag upplever att vi har kommit långt i vårt arbete med hållbar jämställdhet i Västerås stad.

Jag ser fram emot att fortsätta arbeta med frågor kring jämställdhet i kommunen.

**8. Kan du ge något konkret exempel på jämställdhetsarbete som ni i verksamheten genomfört som en följd av nyvunna kunskaper i jämställdhetsintegrering?**

**9. Utrymme för fria kommentarer.**

*Utrymme för egna reflektioner som enkäten inte fångat upp, kommentarer på frågor mm.*

**Avluta enkäten genom att trycka på knappen "Svara"**